



HPはこちら

## 2025年度年末手当 第1回団体交渉開催

### 期末手当は「年間最低 6.5 ヶ月分以上」が必要だ！

#### ◆ 期末手当の支給水準について

○ J R 東日本の期末手当は「年間最低 6.5 ヶ月分以上」が必要不可欠だと考えている。社員の取り巻く環境の変化と、期末手当の基準額の基礎となる基本給が総じて低いからである。1987 年の会社発足以降、39 年間のうちベースアップゼロが 11 回もあったほか、2021 年度は定期昇給で 2 係数をカットした。まさに経営側が社員の賃金引き上げを抑え込んできたからに他ならない。

#### ◆ 夏季手当は低額回答であった！

- 今年度においても夏季手当は 2.8 ヶ月分の低額回答であった。あらためて業績に対して目標を上回る社員の貢献度や会社の成長を成し遂げている社員の奮闘が、夏季手当には反映されていない。
- 私たちは夏季手当回答に対し、0.7 ヶ月分の追加支給を求めて団体交渉を行ってきた。社員からは「2.8 ヶ月では足りない」「支給額の決定時期が早すぎる」「職制によるベースアップでの格差が夏季手当でさらに大きくなることが理解できない」という本音の声寄せられた。そのような社員の本音の声に経営側は耳を貸さず、0.7 ヶ月分の追加支給の実施を行わなかった。

#### ◆ 直近の業績は好調に推移している！

- 「2026 年 3 月期 第 2 四半期決算」は連結、単体共に 5 期連続の増収増益を実現した。連結決算では営業収益が対前年 679 億円増（104.9%）の 1 兆 4,630 億円となり、好調な鉄道運輸収入を取り込んだ結果、運輸事業の営業利益は 1,432 億円と約 113%も対計画を大きく上回った。併せて通期業績予想を上方修正し、営業収益は +350 億円増の 3 兆 580 億円、営業利益は +180 億円増の 4,050 億円を見込み、連結決算における純利益は対前年比 6%増の 2,370 億円としている。さらには株主配当も増配できるほどの業績である。
- 単体決算においては、営業収益が対前年 495 億円増（104.8%）の 1 兆 756 億円になるなど堅調に伸びている。間純利益は対前年 191 億円増（115.4%）の 1,452 億円と大きな利益を上げ、特に経営側が夏季手当の団体交渉で強調していた「東北新幹線のご利用が伸びていない」「インバウンドを当社エリアに取り込む努力がさらに必要」としたネガティブ要素を、社員一丸となって跳ね返してきた成果が現れている。

#### ◆ 社員の奮闘で好業績は生み出されている！

- 経営側は指定席券売機やモバイル Suica の普及やワンマン運転線区の拡大、駅業務や車両メンテナンス業務の委託拡大、架線設備や線路設備のスマートメンテナンスの導入などの効率化を進めてきた。融合と連携や各種業務の兼務など社員の働き方をも変えながら、新たな働き方を通して社員一人ひとりの生産性は大きく向上している。利益に直結する社員の奮闘に対し支給額を抑え込み、人件費でコントロールする経営側の出し渋りは認められない。
- 信頼を失いかねない当社グループを含めた不祥事や事象が後を絶たない。グループ会社における不正な人件費請求や新幹線での列車分離など、お客さまにご心配とご迷惑をお掛けする事象が相次いで発生している。信用・信頼を失いかねないだけでなく、業績に与える損失も計り知れない。信頼回復に努める職場第一線で働く社員の苦労があってこそ、J R 東日本が成長し続けている事実を経営側は真摯に受け止めるべきである。

## ◆経営ビジョンの実現にむけ、社員は挑み、奮闘している！

- これまでも社員一人ひとり、グループ経営ビジョン「変革 2027」の実現に向けた数多くの会社施策や構造改革を第一線の職場から担い、コロナ禍も乗り越えてきた。まさに社員の努力の積み重ねが基礎となり、持続的な成長の実現をめざす新たなグループ経営ビジョンとして「勇翔 2034」を掲げることができたことを忘れてはならない。
- 5月には「J R東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」として「新たな会社組織」と「新たな人事・賃金制度」を提案しているが、社員はこの間も急速に進む組織の再編や働き方に戸惑いと不安を抱きながらも確実に会社を成長させている。経営側の視点だけで組織を再編し「もう一段の増収」を社員に対して求め続けることが「社員・家族の幸福の実現」につながるのか。経営側にも、もう一段の経営努力と社員に寄り添った年末手当を求める。

## ◆ 社員の生活は厳しいままである！

- 2025 年 9 月の消費者物価指数は前年同月比で 2.9%上昇し、3 %台が目前となっている。10 月も 3,000 品目以上が値上がりし、電気・ガス代も上昇、米の価格も高止まりしており、賃金引き上げが物価高騰に追いつかない現実がある。経営側は社員の賃金が低いが故に期末手当が生活給になっている実態を直視しなければならない。

## ◆ 3.7 ヶ月の支払い体力は十分にある！満額の回答を強く求める！

- J R東日本における年末手当の月数が過去最高であった 2007 年度の 3.25 ヶ月分における会社の持ち出し額は東日本ユニオンの試算では約 694 億円である。今年度年末手当 3.7 ヶ月分は約 609 億円となり 85 億円も少ない持ち出し額である。さらに当時の社員数は 62,400 人に対し、現在の社員数は 43,900 人である。18,500 人も少ない社員で「安全・安定輸送」を確保し、当時より 978 億円もの収益を上げている。
- 「社員・家族の幸福の実現」を掲げる経営側の姿勢と乖離している社員の生活実感や労働実感に根差した怒りを経営側は真摯に受け止め、年末手当 3.7 ヶ月要求と、期末手当年間最低 6.5 ヶ月分以上の水準は全社員でつくりだしてきた成果に対し正当な要求であり、経営側には支払い体力が十分にあることから満額回答を強く求める！

## ◆ 全社員「一律」での回答を求める！

- 全社員一律の「月数回答」を要求している。「プラス何万円」とした定額の支給は求めない。期末手当には社員がつくりだした成果を配分するという性質がある。年功的な特性及び長期的な雇用の安定を踏まえて、年齢や職制などの区別なく全社員一律による月数回答を求める。
- 支給日については労使双方で現状認識などを一致することなど成熟した議論期間が必要なことと、各種ローンの支払いなど社員の生活設計に影響を与えないことを考え 12 月 12 日（金）までに支払うことを求める。

## 2025 年度年末手当交渉に対する経営側の基本スタンス

- 「変革 2027」の実現に向けて、安全を経営のトッププライオリティとして、スピード感を増して融合と連携で構造改革進めてきたことに取り組んでいただいたことに感謝する。
- 今年度の第 2 四半期決算は鉄道利用が好調で増収であったが、収益を上回る費用増により本業の力を示す営業利益は 20 億円の減益となった。今後コスト増などに対する課題がある。
- 定期収入は依然としてコロナ前の水準に遠く及ばない。定期外収入の確保が課題である。
- 中長期的な見通しは人口減少や物価高騰による工事費の増加など、鉄道による収益確保は厳しさが増す。安全やサービスの維持向上、車両、設備の更新、激甚化する災害等に対応する設備投資に必要な資金を安定的に確保していくために引き続き生産性向上に対する努力が必要である。
- 直近の単体決算の状況や情勢を踏まえ、今年実施した平均 2 万円を超える基本給改定やこれまでの処遇改善等を踏まえ、年末手当については総合的に判断していく。